

**PENGARUH KONFLIK ORGANISASIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN
PT. PELABUHAN INDONESIA III
CABANG TANJUNG PERAK**

KK
B 92 /02
Mei
P

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



Disusun Oleh :

DEWI MEILANI
No. Pokok : 049611160 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK ORGANISASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN
PT. PELABUHAN INDONESIA III CABANG
TANJUNG PERAK SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :

DEWI MEILANI

No. Pokok : 049611160 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,

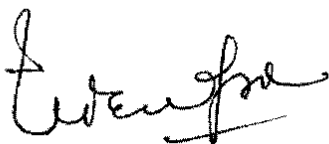
TANGGAL 5 Juni 2002



Dra. Hj. Siti Sulasmi. Psi. M. Sc

KETUA PROGRAM STUDI,

TANGGAL 28-06-2002



Dra. Ec. Hj. Soedewi Soedorowardi. MS.

Surabaya, Tanggal 3 April 2012

Skripsi ini telah disetujui dan siap diuji

Dosen Pembimbing,



Dra. Psi. Hj. Siti Sulasmi, M.Sc.



ABSTRAKSI

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah konflik organisasional. Dengan pekerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, perusahaan akan memperoleh manfaat positif seperti pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, kemangkiran akan dapat diperkecil. Adanya konflik dapat mengakibatkan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Untuk itu dalam penelitian ini akan dibahas lebih dalam mengenai pengaruh faktor-faktor penyebab konflik organisasional yaitu saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, dan permintaan spesialis yang meningkat baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Divisi Pelayanan dan Divisi Jasa pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Alat uji statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda, persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

$$Y = 5,395 - 0,236 (X_1) - 0,150 (X_2) - 0,220 (X_3) - 0,213 (X_4)$$

Faktor-faktor penyebab konflik organisasional yang terdiri dari saling ketergantungan kerja, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, dan permintaan spesialisasi yang meningkat secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Divisi Pelayanan dan Divisi Jasa pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya adalah diterima kebenarannya. Hal ini didukung oleh nilai F hitung = 29,014 yang lebih besar F tabel = 2,67. Faktor penyebab konflik organisasional yang memberikan pengaruh tertinggi sampai terendah pada tingginya semangat kerja adalah saling ketergantungan kerja (X_1) = 0,236; perbedaan persepsi (X_3) = 0,220; permintaan spesialisasi yang meningkat (X_4) = 0,213; dan perbedaan tujuan (X_2) = 0,150.

Faktor penyebab konflik organisasional perbedaan persepsi (X_3) memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan Divisi Jasa dan Divisi Pelayanan Kapal pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya tidak terbukti kebenarannya. Berdasarkan perhitungan keempat nilai *unstandardized coefficient* nampak bahwa nilai t hitung saling ketergantungan kerja (X_1) sebesar -4,120 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,236. Nilai ini paling tinggi apabila dibandingkan dengan nilai pada variable lain sehingga untuk hipotesis kedua, tidak terbukti kebenarannya.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 berarti bahwa rendahnya faktor-faktor penyebab konflik secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada tingginya semangat kerja (variabel terikat) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.